

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING**  
**(Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun**  
**2003 Tentang Ketenagakerjaan)**



**Skripsi**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Dalam ilmu Syariah

**Oleh:**

**ANNISA AMALA**  
**NPM : 1321030037**

**Prodi Studi : Mu'amalah**

**FAKULTAS SYARIAH**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**RADEN INTAN LAMPUNG**  
**1439 H/2018 M**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING**

**(Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun  
2003 Tentang Ketenagakerjaan)**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Dalam ilmu Syariah dan Hukum**

**Oleh:**

**ANNISA AMALA**

**NPM : 1321030037**

**Prodi Studi : Mu'amalah**

**Pembimbing I : Drs. H. Irwantoni, M.Hum**

**Pembimbing II : Dr. Hj. Erina Pane, S.H., M.Hum**

**FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1439 H/2018 M**

## ABSTRAK

### **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)**

Oleh :

**ANNISA AMALA**

*Outsourcing* atau alih daya adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Adanya Uji Materiil (*judicial review*) yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi mengindikasikan bahwa adanya masalah dalam penerapan peraturan perundang-undangan mengenai sistem outsourcing.

Rumusan masalah pada skripsi ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta apa persamaan dan perbedaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui apa persamaan dan perbedaannya.

Penelitian ini tergolong penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang menekankan informasi dari buku-buku, jurnal, makalah, surat kabar dan menelaah dari berbagai macam literature-literatur yang mendapat hubungan relevan dengan permasalahan yang diteliti. Sifat penelitian ini adalah *yuridis normatif*, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka. Penelitian ini di analisis secara kualitatif dengan menggunakan instrumen analisis deduktif dan komparatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mencakup enam hal, yaitu: perlindungan pekerja/buruh perempuan, perlindungan pekerja/buruh anak, perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas upah. Sedangkan menurut Hukum Islam perlindungan yang diberikan berupa perlindungan terhadap jiwa dimana hal tersebut termasuk dalam prinsip islam (*maqasid syariah*). Adapun persamaan dan perbedaannya, yaitu bahwa kedua hukum tersebut memiliki tujuan yang sama untuk menciptakan rasa keadilan bagi tenaga kerja maupun pengusaha, serta tidak memperkenankan adanya kesewenang-wenangan terhadap buruh/tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada hubungan kerja, pengupahan, kesejahteraan, fungsi dan sanksi yang diberikan.



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

*Alamat : Jl. H. Letkol Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung Telp. (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

Nama : Annisa Amala  
Npm : 1321030037  
Jurusan : Muamalah  
Fakultas : Syariah  
Judul : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA  
KERJA OUTSOURCING** (Studi Komparasi antara  
Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun  
2003 Tentang Ketenagakerjaan).


**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang  
Munaqasyah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.

Menyetujui

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Drs. H. Irwantoni, M.Hum**  
**NIP. 196010211991031003**

  
**Dr. Hj. Erina Pane, S.H., M.Hum**  
**NIP. 197005022000032001**

**KETUA JURUSAN MUAMALAH**

  
**Dr. H. A. Khumedi Ja'far, S.Ag., M.H**  
**NIP. 197208262003121002**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

*Alamat : Jl. H. Letkol Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung Telp. (0721) 703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING** (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) disusun oleh ANNISA AMALA Npm 1321030037 Program Studi Muamalah, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung pada Hari Selasa Tanggal : 14 Mei 2018.

**TIM PENGUJI**

**Ketua** : Drs. H. Mundzir HZ, M. Ag

(.....)

**Sekretaris** : Herlina Kurniati, S.H.I., M.E.I

(.....)

**Penguji I** : Dr. Iskandar Syukur, M.A

(.....)

**Penguji II** : Drs. H. Irwantoni, M. Hum

(.....)



Mengetahui  
Dekan Fakultas Syariah

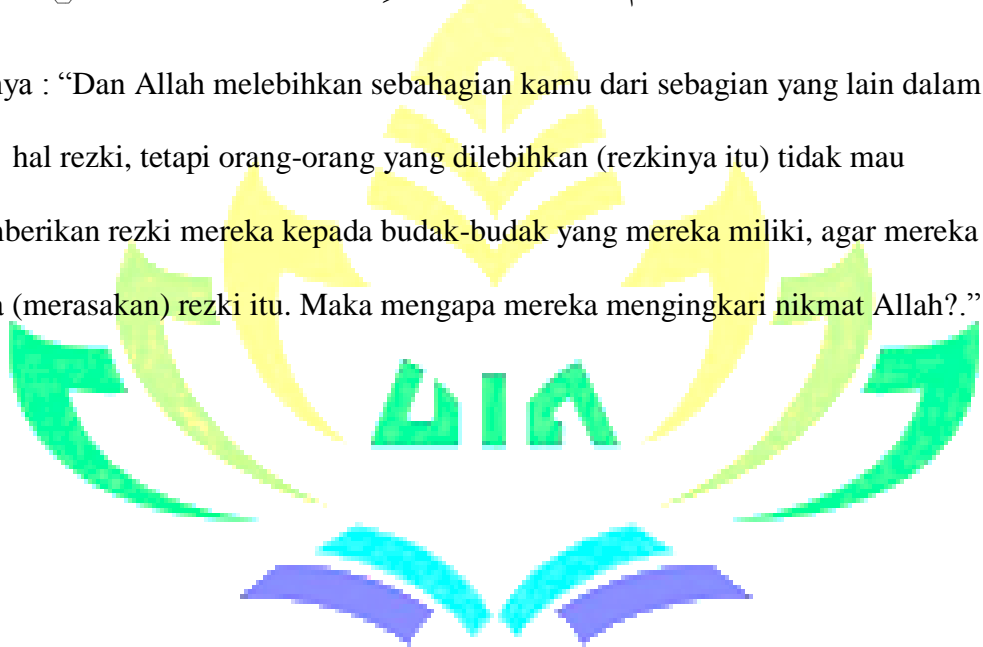
**Dr. Adunyah, S.Ag., M.Ag.**  
NIP. 197009011997031002

## MOTTO

Q. S An-Nahl Ayat 71 :

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضُكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادٍّ رِزْقِهِمْ عَلَى  
مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِنِعْمَةِ اللَّهِ تَجْحَدُونَ ﴿٧١﴾

Artinya : “Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezkinya itu) tidak mau memberikan rezki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?.”



## PERSEMBAHAN

Sebagai tanda bukti hormat dan rasa kasih sayang saya persembahkan skripsi kepada :

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Rochim dan Ibunda Nani yang telah mengasuh, membesarkan, mendidik dan senantiasa selalu mendoakanku dengan tulus ikhlas selama menempuh pendidikan.
2. Kakak-kakakku Ibrahim Nur, Umi ma'rifatulroh dan adik-adikku Nanda Nandani dan Alif Ahmad Fanani yang selalu memberikan motivasi atau dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik.
3. Almarhumah nenek tercinta Saodah binti Abdurrahman dan Almarhum kakek tercinta Tamin bin Kendra.
4. Kakek tercinta H. Jannah dan nenek tercinta Hj. Tamiah yang senantiasa mendoakan cucunya selama ini.

## RIWAYAT HIDUP

Annisa Amala dilahirkan di Kota Bandar Lampung pada Tanggal 10 Desember 1993, merupakan anak ketiga dari lima bersaudara pasangan Bapak ROCHIM dan Ibu NANI dan bertempat tinggal di Jl. Pulau Damar No. 17 Perumnas Waykandis Bandar Lampung.

Adapun pendidikan yang di tempuh penulis adalah :

1. Taman kanak-kanak AL QURAN tamat berijazah tahun 2000.
2. SDN 2 Sepang Jaya tamat berijazah tahun 2006.
3. SMP N 21 tamat berijazah tahun 2009.
4. SMA AL-AZHAR 3 tamat berijazah tahun 2012.
5. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”**.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung khususnya jurusan Muamalah.

Segala usaha dan doa telah dilakukan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dan dengan mengucapkan Alhamdulillahirobbil ‘alamin akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karna itu, dalam kesempatan ini ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Drs. Alamsyah, S.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari’ah UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Irwantoni, M. Hum selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Erina Pane, S.H., M.Hum selaku pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. Khumedi Ja’far, S. Ag., selaku Ketua Jurusan dan Bapak Khoiruddin, M.S.I., sebagai Sekertaris Jurusan Muamalah.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah yang telah mengamalkan ilmu pengetahuannya selama menimba ilmu di Fakultas Syariah.
5. Semua sahabat-sahabatku : Siti Nur Azizah, Siti Nur Baiti, Siti Nur Aini, Selly Nuridah Choirunnisa, Nurjanah, Nurul Mukromah, Lusiana dan Indah Amalia.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terutama rekan-rekan seperjuangan di Jurusan Muamalah C Angkatan 2013.

Akhir kata jika terdapat kekeliruan ataupun kesalahan dalam skripsi ini penulis memohon maaf dan menerima masukan yang sifatnya membangun. Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Bandar Lampung, Januari 2018

Penulis

Annisa Amala

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	ii
ABSTRAK .....	iii
PERSETUJUAN .....	iv
PENGESAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	7
F. Metode Penelitian .....	8
<b>BAB II HUKUM ISLAM TENTANG IJARAH</b>	
A. Pengertian Ijarah .....	11
B. Dasar Hukum Ijarah .....	13
C. Rukun dan Syarat Ijarah .....	15
D. Jenis-Jenis Ijarah .....	17
E. Berakhirnya Ijarah .....	20
F. Buruh Dalam Islam .....	21
G. Hak-Hak Buruh Dalam Islam .....	24

### **BAB III KONSEP KETENAGAKERJAAN**

A. Unsur-Unsur Ketenagakerjaan	
1. Tenaga Kerja .....	26
2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan .....	28
3. Kewajiban-kewajiban Tenaga Kerja .....	31
4. Hak-hak Tenaga Kerja .....	35
5. Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	36
6. Outsourcing .....	41
B. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	43
2. Konsep Perlindungan Hukum .....	51

### **BAB IV ANALISA DATA**

A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Hukum Islam .....	67
B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 .....	74
C. Persamaan dan Perbedaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing .....	79

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Skripsi ini berjudul Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), agar tidak timbul kesalahpahaman terhadap apa yang dimaksud dalam judul tersebut maka beberapa kata kunci dalam judul tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti proses, cara, perbuatan melindungi.<sup>1</sup> Perbuatan melindungi yang di maksud dalam penelitian ini adalah perlindungan hukum yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum, baik yang bersifat preventif (pencegahan) maupun yang bersifat represif (pemaksanaan), baik yang tertulis maupun tidak tertulis.<sup>2</sup>

Tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 14-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Poman Media, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Penabur Media Nusantara, 2014), h. 514

<sup>2</sup> Pjillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), h. 2

<sup>3</sup> Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003). h. 57

Outsourcing adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati para pihak.<sup>4</sup>

Hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari dan menjadi bagian agama Islam.<sup>5</sup> Hukum Islam menurut ulama ushul adalah peraturan berdasarkan wahyu Allah SWT dan Rasul tentang tingkah laku manusia *mukallaf* yang diakui dan diyakini masyarakat untuk semua hal bagi yang beragama Islam.<sup>6</sup>

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan memilih judul skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **1. Alasan Objektif**

Keberhasilan suatu pembangunan nasional sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) termasuk tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan pelaku dan objek pembangunan nasional. Adanya sistem *outsourcing* yang berkembang saat ini berdampak pada hilangnya hak-hak dasar yang seharusnya didapat oleh tenaga kerja *outsourcing*.

### **2. Alasan Subjektif**

- a. Banyak referensi pendukung dari skripsi yang penulis tulis sehingga memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

---

<sup>4</sup> Tunggal Iman Sjahputra, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Harvindo, 2009) , h. 308

<sup>5</sup> Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 42.

<sup>6</sup> Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), h. 5.

- b. Judul yang diajukan penulis belum ada yang membahasnya, terutama di Fakultas Syariah dan Hukum Islam UIN Raden Intan Lampung.

### C. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang didukung oleh manusia yang sehat, mandiri, beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin.<sup>7</sup>

Dari tujuan tersebut tercermin bahwa sebagai titik sentral pembangunan adalah pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk tenaga kerja, baik sebagai sasaran (*obyek*) pembangunan, maupun sebagai pelaku (*subyek*) dan penikmat pembangunan. Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghasilkan barang atau jasa dipengaruhi dua faktor yaitu, 1) yang mempengaruhi jumlah dan kualitas SDM tersebut, dan 2) faktor dan kondisi yang mempengaruhi pengembangan perekonomian yang kemudian mempengaruhi pendayagunaan SDM tersebut.<sup>8</sup>

Dengan kata lain, sebagaimana halnya dalam ekonomi pada umumnya maka Ekonomi Sumber Daya Manusia membicarakan : (1) faktor-faktor yang mempengaruhi penyediaan tenaga kerja, (2) factor-faktor yang mempengaruhi

---

<sup>7</sup> Harry Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005), h. 1

<sup>8</sup> Afrida BR, M.S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia, 2003), h. 20

penyediaan tenaga kerja, dan (3) pasar kerja dimana terjadi proses mempertemukan lowongan kerja dan pencari kerja.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tenaga kerja sendiri merupakan penggerak perusahaan, patner kerja, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja juga merupakan asset terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan.<sup>9</sup> Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

Setiap manusia berhak mendapatkan hak dan perlakuan yang sama antara manusia yang satu dengan manusia lainnya, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nahl ayat 90 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۝ ﴾

*Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari*

---

<sup>9</sup> Redaksi Sinar Grafika, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU No. 3 Tahun 1992)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), h. 15



*perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”<sup>10</sup>*

Berdasarkan ayat di atas Allah SWT telah memerintahkan secara jelas tentang pentingnya berlaku adil kepada sesama manusia dan melarang untuk melakukan kedzaliman di muka bumi, khususnya kedzaliman terhadap manusia lainnya dengan cara mengabaikan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh orang lain. Oleh karena itu, Allah SWT melaknat seseorang yang tidak berlaku adil kepada sesama manusia dan tidak memberikan hak yang seharusnya didapat oleh orang lain.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 merupakan salah satu peraturan yang membahas tentang ketenagakerjaan, dimana dalam pembahasannya meliputi tenaga kerja, hubungan kerja, hak-hak tenaga kerja, dan sebagainya. Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.<sup>11</sup>

Pasca dilegalkannya sistem *outsourcing* menimbulkan kontroversi di kalangan pekerja/tenaga kerja, puncaknya adalah pada saat Didi Suprijadi yang merupakan pekerja pada Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia

---

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung: Dipenegoro, 2016), h. 178

<sup>11</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64

(AP2ML) mengajukan permohonan uji materiil (*judicial review*) terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi.<sup>12</sup>

Uji materiil yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi oleh Didi Suprijadi beserta rekan-rekan yang tergabung dalam Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) dilatarbelakangi oleh Didi Suprijadi beserta rekan-rekan menganggap dengan adanya sistem *outsourcing* tidak memberikan rasa keadilan terutama terhadap perlindungan hak-hak dasar yang seharusnya didapat oleh mereka selaku tenaga kerja *outsourcing*.<sup>13</sup>

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/tenaga. Namun, dengan adanya uji materiil (*judicial review*) yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi terhadap pasal-pasal yang berkaitan dengan sistem *outsourcing* mengindikasikan bahwa adanya masalah dalam penerapan peraturan perundang-undangan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menganggap pentingnya permasalahan tersebut dikaji dan ditelaah secara mendalam dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).**

---

<sup>12</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

<sup>13</sup> <https://www.bphn.go.id>, data dan documents, diakses tanggal 25 Mei 2018

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apa persamaan dan perbedaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing dalam Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui secara jelas bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja outsourcing antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dari tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran ilmiah, penjelasan, pemahaman, dan sebagai bahan informasi akademis dalam usaha mengembangkan kajian dan pemikiran ilmiah mengenai hukum islam dan hukum positif, khususnya tentang konsep perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing.
- b. Secara praktis, penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.H pada Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang menekankan informasi dari buku-buku, jurnal, makalah, surat kabar dan menelaah dari berbagai macam literature-literatur yang mendapat hubungan relevan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>14</sup>

### **2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian hukum *yuridis normatif*. Adapun bentuk penelitian *yuridis normatif* adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka.<sup>15</sup> Penelitian ini di analisis dengan menggunakan metode *deskriptif analitis* yaitu dengan cara mengungkapkan peraturan perundang-

---

<sup>14</sup> Ranny Kautun, *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, (Bandung: Taruna Grafika, 2000), h. 38

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1985), h. 38

undangan yang berkaitan dengan teori-teori yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan dengan objek penelitian. data yang diteliti dengan memaparkan data-data tersebut, kemudian diperoleh kesimpulan.

### **3. Sumber Data**

Sumber dan jenis data yang diperlukan untuk dihimpun dan diolah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah bahan hukum yang sifatnya mengikat atau berhubungan langsung dengan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan permasalahan yang terkait. Dalam hal ini peraturan perundang-undangan yang mengandung perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing maka bahan hukum yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber pendukung yaitu semua sumber yang memuat informasi tentang objek penelitian di atas baik dari undang-undang, kitab-kitab fiqih, jurnal, surat kabar dan lain sebagainya yang terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing.

### **4. Metode Pengolahan Data**

Data-data yang telah terkumpul kemudian diolah, pengolahan data pada umumnya dilakukan dengan cara :

a. Pemeriksaan data (*editing*)

Adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan, karena kemungkinan data yang masuk (*raw data*) atau terkumpul itu tidak logis dan meragukan.<sup>16</sup> Tujuan *editing* adalah untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi, sehingga kekurangannya dapat dilengkapi atau diperbaiki.

b. Sistematisasi data (*sistemizing*)

Adalah menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.<sup>17</sup>

## 5. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisa secara kualitatif dengan menggunakan instrumen analisis deduktif dan komparatif. Deduktif merupakan analisis dengan menerangkan data-data yang bersifat umum untuk menemukan kesimpulan yang bersifat khusus.<sup>18</sup> Komparatif adalah menjelaskan hubungan atau relasi dua fenomena dan sistem pemikiran. Dalam sebuah komparatif, sifat hakiki dan objek penelitian dapat menjadi jelas dan tajam. Sebab instrumen komparatif ini akan menentukan secara tegas persamaan dan perbedaan sehingga hakikat objek tertentu dapat dipahami semakin murni.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Susiadi AS, *Metodologi Penelitian*, (Bandar Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2014), h.

<sup>17</sup> Amirudin dan Zainal Abidin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), h. 107

<sup>18</sup> Syaikhul Hadi Pernomo, dkk., *Pedoman Riset dan Penyusunan Skripsi*, (Surabaya: BP3 Fak. Syariah IAIN Sunan Ampel, 1989), h. 26-27

<sup>19</sup> Anton Baker, *Metode-Metode Filsafat*, Cet. 1, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986), h. 50-

## BAB II

### HUKUM ISLAM TENTANG IJARAH

#### A. Pengertian Ijarah

*Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (ownership/milkiyyah) atas barang itu sendiri.<sup>20</sup> Menurut bahasa (etimologi), *ijarah/sewa-menyewa* berarti *Al- 'iwadl* yang artinya ganti dan upah (imbalan). Ada beberapa definisi *Ijarah* yang dikemukakan oleh para Ulama Fiqih sebagai berikut :

1. Menurut Ulama Hanafiyyah, *ijarah/sewa-menyewa* adalah :

عُقْدٌ يُفِيدُ تَمْلِيكَ مَنَفْعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ مِنَ الْعَيْنِ الْمُسْتَأْجَرَةِ بِعَوَضٍ

*“Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang diewa dengan imbalan”.*

2. Menurut Ulama Malikiyah, *ijarah/sewa-menyewa* adalah :

تَسْمِيَةُ التَّعَاقُدِ عَلَى مَنَفْعَةِ الْآدَمِيِّ وَبَعْضِ الْمُنْقُولَانِ

*“Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”.*

3. Menurut Syaikh Syihab Al-Dindan Syaikh Umairah, *ijarah/sewa-menyewa* adalah :

---

<sup>20</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 117

عَقْدٌ عَلَى مَنفَعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ قَابِلَةٌ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ وَضَعًا

*“akad atas kemanfaatan yang diketahui dan disengaja untuk member dan membolehkan dengan imbalan yang imbalan diketahui ketika itu”.*

4. Menurut Muhammad Al-Syarbini Al-Khatib, ijarah/sewa-menyewa adalah :

تَمْلِكُكَ مَنفَعَةٍ بِعَوَضٍ بِشُرُوطٍ

*“Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat”.*

5. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, ijarah/sewa-menyewa adalah :

عَقْدٌ مَوْضُوعَةٌ الْمُبَادَلَةِ عَلَى مَنفَعَةِ الشَّيْءِ بِمَدَّةٍ مَحْدُودَةٍ أَيْ تَمْلِكُهَا بِعَوَضٍ فَهِيَ بَيْعُ الْمَنَافِعِ

*“Akad yang objeknya penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, yakni sama dengan menjual manfaat”.*<sup>21</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *ijarah* adalah memberikan suatu barang atau jasa kepada orang lain untuk diambil manfaatnya dengan perjanjian yang telah disepakati bersama oleh orang yang menyewakan dan orang yang menerima, dimana orang yang menerima barang

---

<sup>21</sup> Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam di Indonesia Aspek Hukum Keluarga dan Bisnis*, (Bandar Lampung : Pusat Penelitian dan Penerbitan IAIN Raden Intan Lampung, 2015), h. 177-178



atau jasa harus memberikan imbalan sebagai bayaran atas penggunaan manfaat barang atau jasa tersebut.

## B. Dasar Hukum Ijarah

Dasar-dasar hukum atau rujukan mengenai ijarah adalah Al-Quran dan Al-Hadist dan Ijma'

### 1. Al-Quran

#### a. Q.S Al-Baqarah : 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنَ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَزِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan

*pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.*

Ayat di atas menerangkan apabila karena sebab kesulitan satu dan lain hal, orangtua bersepakat untuk anaknya menyusu dari perempuan lain, maka hal tersebut diperbolehkan dengan syarat pemberian pembayaran yang patut atas manfaat yang diberikan perempuan lain atau ibu susu kepada bayi mereka. Masalah penyusuan ini menjadi dasar atas diperbolehkannya mendapatkan pembayaran atas pekerjaan, manfaat atau jasa yang dilakukan kepada orang lain.<sup>22</sup>

b. Al-Hadist :

Selain ayat Al-Quran di atas, ada beberapa hadist yang menegaskan tentang upah, hadits Rasulullah SAW menegaskan:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْإِنْسَانَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya : “ Dari Abdullah bin Umar ia berkata: berkata Rasulullah SAW : berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (H.R Ibnu Majah, shahih).<sup>23</sup>

c. Ijma’

Ijma’ yaitu kesepakatan para mujtahid dari kalangan umat islam tentang hukum syara’ pada suatu masa setelah wafatnya Rasulullah SAW.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Ibid , h. 46

<sup>23</sup> Al-Hafidh Ibnu Hajar Al Asqalani, *Terjemah Bulughul Maram*, Cet. Ke-1, (Jakarta: Pustaka Amani, 1995), h.361

<sup>24</sup> Mardani, *Hukum Bisnis Syariah* , (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), h. 5

Landasan ijma' ialah umat islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.

### C. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Rukun adalah kata mufrad dari kata jama' "arkan", artinya asas atau sendi atau tiang, yaitu sesuatu yang menentukan sah (apabila dilakukan) dan tidak sahnya (apabila ditinggalkan) sesuatu pekerjaan dan sesuatu itu termasuk di dalam pekerjaan itu.<sup>25</sup> Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan ijarah, rukun ijarah ada tiga : (1) shighat (yaitu ijab dan qabul), (2) pihak-pihak yang berakad (baik verbal maupun dalam bentuk lain), dan objek (manfaat barang dan sewa atau manfaat jasa dan upah).<sup>26</sup>

Rukun ijarah menurut jumhur ulama ada tiga, yaitu (1) *aqidan* yang terdiri dari *muajir* dan *musta'jir*, (2) *ma'qud 'alaih* terdiri dari *ujrah* dan manfaat, (3) *shighat* yang terdiri dari ijab dan Kabul. Rukun dan syarat *ijarah* adalah sebagai berikut :

#### 1. Rukun- Rukun *Ijarah*

- a. *Mu'jir* dan *Musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah orang yang menerima upah dan yang menyewanya, sedangkan *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, di syartkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasharruf

---

<sup>25</sup> M. Abdul Mujieb, dkk, *Kamus Istilah Fikih* , Cet. Ke-3 (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002), h. 300-301

<sup>26</sup> Zainuddin, *Hukum Perbankan Syariah* , (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 255

(mengendalikan harta), dan saling meridhai. Allah SWT berfirman dalam

Q.S An-Nisa : 29 :

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.<sup>27</sup>

- b. *Sighat* (ijab Kabul), yaitu ijab Kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab Kabul sewa-menyewa dan upah-mengupah, ijab Kabul sewa menyewa misalnya: “aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp5.000,00”, maka *musta'jir* menjawab “aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. Ijab Kabul upah-mengupah misalnya seseorang berkata, “kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp 5.000,00”, kemudian *musta'jir* menjawab “aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.<sup>28</sup>
- c. *Ujrah* (upah), di syaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun upah-mengupah.

<sup>27</sup> Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemah*, Op Cit, h. 226

<sup>28</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 117

d. Barang yang di sewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, di syaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini :

- 1) Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- 2) Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewamenyewa).
- 3) Manfaat dari benda yang di sewakan adalah perkara yang mubah (boleh) menurut Syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan).
- 4) Benda yang disewakan disyaratkan kekal'ain (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.<sup>29</sup>

#### **D. Jenis-Jenis Ijarah**

Akad *ijarah* diklasifikasikan menurut objeknya menjadi dua macam, yaitu *ijarah* terhadap manfaat benda-benda nyata yang dapat diindra dan *ijarah* terhadap jasa pekerjaan. Jika pada jenis pertama *ijarah* biasa dianggap terlaksana dengan penyerahan barang yang disewa kepada penyewa untuk dimanfaatkan, seperti menyerahkan rumah, toko, kendaraan, pakaian, perhiasan, dan sebagainya untuk dimanfaatkan penyewa.

---

<sup>29</sup> Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah (Prinsip Implementasinya Pada Sektor Keuangan Syariah)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016), h. 131

Pada jenis kedua, ijarah baru bisa dianggap terlaksana kalau pihak yang disewa (pekerja) melaksanakan tanggung jawabnya melakukan sesuatu, seperti membuat rumah yang dilakukan tukang, memperbaiki computer oleh teknisi computer, dan sebagainya. Dengan diserahkannya barang dan dilaksanakannya pekerjaan tersebut, pihak yang menyewakan dan pihak pekerja baru berhak mendapatkan uang sewa dan upah.

Pada jasa tenaga kerja, disyaratkan kejelasan karakteristik jasa yang diakadkan. Sedangkan pada jasa barang, selain persyaratan yang sama, juga disyaratkan bias dilihat (dihadirkan) pada waktu akad dilangsungkan., sama seperti persyaratan barang yang diperjualbelikan.pada ijarah tenag kerja berlaku hokum harga atau upah, dan pada ijarah benda berlaku hukum jual beli. Terdapat berbagai jenis *ijarah*, antara lain *ijarah ‘amal*, *ijarah ‘ain/ijarah muthlaqah*, *ijarah muntahiya bittamlik* dan *ijarah multijasa*.<sup>30</sup>

#### 1. *Ijarah ‘amal*

Ijarah ‘amal digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atas jasa yang diperoleh. Pengguna jasa disebut mustajir dan pekerja disebut ajir, dan upah yang dibayarkan kepada ajir disebut ujarah. Dalam bahasa inggris dari ujarah adalah *fee*.

#### 2. *Ijarah ‘Ain atau Ijarah Muthlaqah (Ijarah Murni)*

Ijarah ‘ain adalah jenis ijarah yang terkait dengan penyewaan asset dengan tujuan untuk mengambil manfaat dari asset itu tanpa harus memindahkan kepemilikan dari asset itu. Dengan kata lain, yang dipindahkan hanya manfaah

---

<sup>30</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2013), h. 155

(usufruct). Ijarah 'ain di dalam bahasa inggris adalah term lessing. Dalam hal ini, pemberi sewa pemberi sewa disebut mujir dan penyewa adalah mustajir dan harga untuk memperoleh manfaahtersebut disebut ujarah.

Akad ijarah 'ain, tidak terdapat klausul yang memberikan pilihan kepada penyewa untuk membeli asset tersebut selama masa sewanya atau diakhir masa sewanya. Pada ijarah 'ain yang menjadi objek akad sewa-menyewa adalah barang.

### 3. *Ijarah Muntahiya Bittamlik*

Ijarah muntahiya bittamlik disebut juga dengan ijarah wa iqtina adalah perjanjian sewa menyewa antara pihak pemilik asset tetap (lessor) dan penyewa (lessee), atas barang yang disewakan, penyewa mendapat hak opsi untuk membeli objek sewa pada saat masa sewa berakhir.

Ijarah muntahiya bittamlik dalam perbankan dikenal dengan finansial lease, yaitu gabungan antara transaksi sewa dan jual beli, karna pada akhir masa sewa, penyewa diberi hak opsi untuk membeli objek sewa. Pada akhir masa sewa, objek sewa akan berubah dari milik lessor menjadi milik lessee.<sup>31</sup> Dalam IMBT, pemindahan hak milik barang terjadi dengan salah satu dari dua cara sebagai berikut :

- 1) Pihak yang menyewakan berjanji akan menjual barang yang disewakan tersebut pada akhir masa sewa.
- 2) Pihak yang menyewa berjanji akan menghibahkan barang yang disewakan tersebut pada akhir masa sewa.

---

<sup>31</sup> Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), h. 161

Pilihan untuk menjual barang di akhir masa sewa biasanya diambil bila kemampuan financial penyewa untuk membayar sewa relative kecil. Karena sewa yang dibayarkan relative kecil, maka akumulasi nilai sewa yang sudah dibayarkan sampai akhir periode sewa belum mencukupi harga beli barang tersebut dan margin laba yang ditetapkan oleh bank. Untuk menutupi kekurangan tersebut, bila pihak penyewa ingin memiliki barang, maka ia harus membeli barang itu di akhir periode.

Pilihan untuk menghibahkan barang di akhir masa sewa biasanya diambil bila kemampuan finansial penyewa untuk membayar sewa relatif lebih besar. Karena sewa yang dibayarkan lebih besar, maka akumulasi sewa di akhir periode sewa sudah mencukupi untuk menutup harga beli barang dan margin laba yang ditetapkan oleh bank. Dengan demikian, bank dapat menghibahkan barang tersebut di akhir masa periode sewa kepada pihak penyewa.<sup>32</sup>

#### **E. Berakhirnya Ijarah**

Ijarah adalah jenis akad lazim, yang salah satu pihak yang berakad tidak memiliki hak fasakh (batal), karena ia merupakan akad pertukaran, kecuali didapati hal yang mewajibkan fasakh (batal). Seperti di bawah ini:

- a. Terjadi cacat pada barang sewaan ketika ditangan penyewa.
- b. Rusaknya barang yang disewakan.
- c. Rusaknya barang yang diupahkan seperti bahan baju yang diupahkan untuk dijahitkan.

---

<sup>32</sup> Adi Warman A Karim, Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 149



- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, atau selesainya pekerjaan, atau berakhirnya masa, kecuali jika terdapat uzur yang mencegah fasakh.<sup>33</sup>

## **F. Buruh dalam Islam**

Islam datang pada suatu zaman yang penuh dengan kezaliman, penindasan, ketidakadilan, dan ketimpangan ekonomi sehingga masyarakat digolongkan ke dalam kelompok-kelompok kecil berbasis suku dan kabilah. Struktur yang seperti ini memunculkan stratifikasi sosial yang sangat kuat. Muncul satu keluarga yang memiliki status sosial sangat tinggi yang mempekerjakan masyarakat dengan status sosial lebih rendah. Stratifikasi sosial yang demikian pada akhirnya menjadikan kehormatan seseorang ditentukan oleh asal usul keluarga dan menciptakan perbudakan.<sup>34</sup>

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara kompratif lebih lemah, islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Hak-hak tenaga kerja itu mencakup: mereka harus di perlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban; kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka; mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Kesemua hak itu diberikan oleh islam kepada tenaga kerja lebih dari empat belas abad yang silam ketika belum ada konsep mengenai

---

<sup>33</sup> Abdul Rahman Ghazaly, DKK, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Fajar Interpratama Offset, 2010), h. 284

<sup>34</sup> Isnaini Harahap, DKK, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2015), h. 71

hak buruh semacam itu, belum ada serikat buruh, belum ada piagam penghargaan, belum ada gerakan buruh dan konsep mengenai *collective bargaining*.<sup>35</sup>

Seorang pengusaha muslim akan menyegerakan untuk menunaikan hak orang lain, baik itu upah pekerja, maupun hutang terhadap pihak tertentu. Seorang pekerja harus diberi upah sebelum kering keringatnya. Sikap orang yang memperlambat pembayaran upah dan hutang merupakan suatu kedzaliman.<sup>36</sup>

Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S Al- Ahqaf ayat : 19, yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.<sup>37</sup>

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat islam diberi kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan.<sup>38</sup>

Islam menganggap umat manusia sebagai satu keluarga, semua anggota setara di mata Allah juga dihadapan hukum yang dikeluarkan oleh Allah. Tidak

---

<sup>35</sup> Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), h. 192-193

<sup>36</sup> Shalah ash-Shawi, Abdullah al-mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, (Jakarta: Darul Haq, 2004), h. 7

<sup>37</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, surat Al-Ahqaf ayat : 19

<sup>38</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012), h. 202

ada perbedaan antara kaya dan miskin, berkedudukan tinggi atau rendah serta berkulit putih atau hitam. Tidak boleh ada diskriminasi karena perbedaan ras, warna kulit atau posisi. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S Asy-Syua'raa ayat 183 :

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya: *“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”*<sup>39</sup>.

Adanya larangan melakukan ketidakadilan dan eksploitasi di tujuan untuk melindungi setiap hak dalam masyarakat (baik konsumen maupun produsen dan distributor, baik pekerja maupun yang mempekerjakan), juga untuk memajukan kesejahteraan umum yang merupakan tujuan utama islam. Islam juga memberikan aturan bagi hubungan timbal balik keduanya untuk mewujudkan keadilan antara mereka. Seorang pekerja berhak mendapatkan upah yang adil atas kontribusinya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S An-Nahl ayat 71, yang berbunyi :

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضُكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِّي رِزْقِهِمْ عَلَى مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِنِعْمَةِ اللَّهِ تَجْحَدُونَ ﴿٧١﴾

Artinya : *“Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezkinya itu) tidak mau memberikan rezki mereka kepada budak-budak yang mereka*

---

<sup>39</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, surat Asy-Syua'raa ayat : 183

*miliki, agar mereka sama (merasakan) rezki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah”.*<sup>40</sup>

Dalam pandangan islam, buruh atau tenaga kerja dianggap sebagai saudara atau mitra dari majikan atau pemberi kerja. Harapan yang diberikan oleh seorang saudara kepada saudaranya yang lain diberikan oleh pekerja kepada pemiliknya. Seorang saudara tidak akan merasa tentram melihat saudaranya dalam keadaan sukar, begitulah idealnya hubungan antara majikan dan pekerja.

#### **G. Hak-Hak Buruh Dalam Islam**

Nabi Muhammad SAW mengusahakan sebuah program untuk emansipasi dan kesejahteraan para budak. Meskipun yang dilakukan Nabi Muhammad adalah arahan-arahan sederhana, sebenarnya mengenai hak asasi manusia termasuk hak-hak buruh atau tenaga kerja yang disebutkan dalam Al-Quran, Hadist bahkan hak asasi manusia (HAM) yang ada dalam Al-Quran dan Hadist tersebut sudah dirumuskan dalam kaidah-kaidah fiqh. Adapun hak-hak tersebut anatara lain :

1. Hak untuk hidup, hak untuk mendapatkan kebebasan, hak untuk mendapatkan perlindungan dan kehormatan nama baik.
2. Hak bebas memilih agama, hak untuk bebas berfikir dan berbicara, hak atas jaminan sosial.
3. Para buruh harus mendapatkan upah yang semestinya dan hidup yang layak.
4. Buruh juga tidak dapat diberikan pekerjaan melampaui batas kemampuannya.
5. Buruh juga harus mendapatkan bantuan medis jika sakit dan dibantu biaya perawatan.

---

<sup>40</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, surat An-Nahl ayat : 71

6. Pengusaha harus diberikan dorongan untuk menafkahkan sedekah mereka pada para pekerja dan anak-anak.
7. Pengusaha membayar ganti rugi kecelakaan yang cukup selama dalam bekerja.
8. Buruh wajib diperlakukan dengan baik.
9. Buruh harus mendapatkan hak persamaan dan kedudukan.<sup>41</sup>

Perlindungan terhadap buruh sebagaimana yang telah diatur dalam islam sangatlah jelas dan mengedepankan prinsip kesetaraan dan keadilan bagi seluruh umat manusia termasuk buruh atau tenaga kerja. Perlindungan yang diberikan islam kepada buruh atau tenaga kerja yaitu berupa larangan adanya penindasan atau kezhaliman yang berupa diskriminasi serta menganjurkan pemberian perlindungan terhadap hak-hak buruh atau tenaga kerja seperti yang terdapat di dalam Al Quran dan Hadist yang kemudian dirumuskan dalam kaidah-kaidah fiqh.

---

<sup>41</sup> Fordebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 232

### **BAB III**

#### **KONSEP KETENAGAKERJAAN**

##### **A. UNSUR-UNSUR KETENAGAKERJAAN**

###### **1. Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>42</sup>

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (pasal 1). Jadi, pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Menurut Payman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”. Tenaga kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut Payman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.

---

<sup>42</sup> Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaan di Indonesia*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006), h.1

Tiap-tiap Negara memberikan batas umur yang berbeda, di Indonesia dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Sedangkan negara-negara lain seperti India misalnya menggunakan batasan umur 14 sampai 60 tahun. Jadi, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 14 sampai 60 tahun, sedangkan orang yang berumur di bawah 14 tahun atau di atas 60 tahun di golongankan sebagai bukan tenaga kerja.<sup>43</sup> Selain memberikan batasan umur yang berbeda tenaga kerja juga di bagi dalam beberapa jenis, antara lain : tenaga kerja terlatih, tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja tak terdidik. Pada hakikatnya tenaga kerja dapat dibedakan dalam tiga jenis, yaitu :

- a. Tenaga Kerja Terlatih.
- b. Tenaga Kerja Terdidik.
- c. Tenaga Kerja Tak Terdidik.<sup>44</sup>

Bagi tenaga kerja yang tergolong ke dalam klasifikasi terlatih, maka biasanya bentuk pekerjaan yang ditekuni tidak terlalu membutuhkan “kecakapan teoritis”. Bagi mereka yang berkecimpung dalam pekerjaan ini yang paling dibutuhkan adalah praktik dengan masa latihan hingga memperoleh kecakapan pada tingkat “terampil”. Sebagai contoh, misalnya juru mudi, juru tik, juru tulis (dengan stenograf), dan lain-lain.

Untuk tenaga kerja terdidik, mereka yang termasuk klasifikasi ini memperoleh pendidikan teoritis sampai taraf dan bidang atau disiplin tertentu. Golongan tenaga kerja terdidik ini dapat dibedakan ke dalam 2 macam :

---

<sup>43</sup> Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), h. 3

<sup>44</sup> Edilius dkk, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h. 268

- e. Tenaga kerja terdidik berpengalaman.
- f. Tenaga kerja terdidik tanpa atau belum pengalaman.

Terakhir, untuk golongan tenaga kerja tidak terdidik adalah termasuk para pekerja yang tidak memperoleh kecakapan teoritis, sehingga yang utama bagi mereka adalah “kerja praktis”.<sup>45</sup>

## 2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum merupakan suatu terjemahan yang terdiri dari kata “perlindungan” dan “hukum” kedua terjemahan ini mempunyai arti masing-masing, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan berasal dari kata lindung yang artinya mengayomi, mempertahankan dan membentengi. Sedangkan perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun dan bunker.<sup>46</sup>

Sedangkan hukum menurut kamus hukum adalah peraturan yang dibuat pengusaha, pemerintah atau adat yang berlaku bagi semua orang di suatu masyarakat atau Negara.<sup>47</sup>

Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> *Ibid.*, h. 269

<sup>46</sup> Departemen P dan K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 552

<sup>47</sup> Sudarsono, *Kamus Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 167

<sup>48</sup> Satjipto Rahardjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, (Jakarta : Kompas, 2003), h.



Maka dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau perusahaan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental kepada masyarakat dan tenaga kerja dari kesewenang-wenangan dari pihak manapun.

Berdasarkan hakikat hukum ketenagakerjaan, maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja atau tenaga kerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja atau tenaga kerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu :

- 1) Bidang pengerahan atau penempatan tenaga kerja.
- 2) Bidang hubungan kerja.
- 3) Bidang kesehatan kerja.
- 4) Bidang keamanan kerja.
- 5) Bidang jaminan sosial buruh atau tenaga kerja.<sup>49</sup>

Bidang pengerahan atau penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, h. 11

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapatkan jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atau tenaga kerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan pekerja atau tenaga kerja. Dalam waktu relative singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja atau tenaga kerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

Bidang jaminan sosial buruh atau tenaga kerja, telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan social tenaga kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan mbatas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaiaan.

Menurut Zainal Asikin, perlindungan bagi buruh atau tenaga kerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Sebagaimana pendapat yang disebutkan olehnya, yaitu :

“perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak

dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.”<sup>50</sup>

Bruggink membagi keberlakuan hukum menjadi tiga, yaitu keberlakuan faktual, keberlakuan normatif dan keberlakuan evaluatif atau material. Keberlakuan faktual, yaitu kaidah dipatuhi oleh para warga masyarakat atau efektif kaidah diterapkan dan ditegakkan oleh pejabat hokum. Keberlakuan normatif, kaidah cocok dalam system hukum hierarkis. Keberlakuan evaluatif, yaitu secara empiris kaidah tampak diterima secara filosofis kaidah memenuhi sifat mewajibkan karena isinya.<sup>51</sup>

### **3. Kewajiban-Kewajiban Tenaga Kerja**

Kewajiban secara subjektif merupakan keharusan moral untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Sedangkan menurut objektif, kewajiban merupakan hal yang harus dikerjakan atau tidak dikerjakan. Kewajiban adalah bentuk pasif dari tanggung jawab.<sup>52</sup> Perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja. Pembebanan kewajiban pada tenaga kerja akan menimbulkan hak baik pengusaha, demikian juga sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan hak bagi tenaga kerja. Dengan adanya perjanjian kerja buruh atau tenaga kerja mempunyai kewajiban-kewajiban tertentu, antara lain :

#### **1. Melakukan Pekerjaan**

---

<sup>50</sup> Zainal Asikin, et. Al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 1993), h. 5

<sup>51</sup> Arief Sidarta, *Refleksi tentang Hukum*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 1996), h. 157

<sup>52</sup> Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.

Menurut pasal 1603 KUH Perdata, buruh atau tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan sesuai dengan batas-batas kemampuannya. Sepanjang sifat dan lias pekerjaan yang harus dilakukan tidak diuraikan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka hal itu ditentukan menurut kebiasaan.

Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa buruh atau pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut bias dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan sepengetahuan dan izin dari perusahaan/majikan sebelumnya. Maka karenanya prinsip bahwa upah bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaannya sekali lagi dapat dikesampingkan.<sup>53</sup>

b) Mentaati Tata Tertib Perusahaan

Menurut pasal 1603 b KUH Perdata, buruh atau tenaga kerja wanita mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib perusahaan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama perusahaan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan.

Peraturan yang disebut dalam pasal 1603 b KUH Perdata adalah peraturan tata tertib perusahaan. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat adanya kepemimpinan dari pengusaha terhadap buruh atau tenaga kerja. Hal ini dapat disimpulkan dari apa yang disebut perjanjian kerja.

---

<sup>53</sup> Djumadi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 47

Peraturan tata tertib perusahaan ini menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1976 Juncto No. 02/MEN/1978 Tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, dimasukkan dalam satu pengertian yang disebut peraturan perusahaan.<sup>54</sup>

c) Wajib Membayar Denda dan Ganti Rugi

Mengenai kewajiban membayar denda dan ganti rugi berlaku ketentuan dalam PP No. 8 Tahun 1981 Tentang perlindungan upah. Dalam pasal 20 PP tersebut ditentukan bahwa denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dapat dilakukan bila itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan. Yang dimaksud dengan pelanggaran adalah pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban buruh atau tenaga kerja yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan. Dengan demikian dalam peraturan perusahaan harus ditentukan secara tegas kewajiban-kewajiban yang kalau dilanggar ada dendanya dan disebutkan juga berapa dendanya dinyatakan dengan masa uang Republik Indonesia.<sup>55</sup>

Untuk setiap pelanggaran atau suatu perbuatan sudah dikatakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan yang bersangkutan. Pembentuk undang-undang mengadakan peraturan ini untuk melindungi buruh atau tenaga kerja terhadap denda-denda yang memberatkan.

Selanjutnya dalam pasal 21 PP 8 Tahun 1981 disebutkan : denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada buruh atau tenaga kerja, baik langsung maupun

---

<sup>54</sup> F.X Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1997), h. 80

<sup>55</sup> *ibid.*, h. 81

tidak langsung tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda tersebut.

Adapun mengenai wajib mengganti kerugian, diatur dalam pasal 23 PP 8 Tahun 1981 sebagai berikut : ganti rugi dimintakan oleh pengusaha dari buruh atau tenaga kerja, bila terjadi kerusakan atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh buruh atau tenaga kerja karena kesengajaan atau kelalaian.

Yang dimaksud dengan kerugian lainnya yaitu kerugian material atau ekonomis. Kewajiban membayar ganti rugi harus diatur lebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah.

Jika kerugian yang diderita oleh pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang, menurut pasal 1601 w KUH Perdata, pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang sebesar ganti rugi menurut kelayakan.

d) Bertindak Sebagai Tenaga Kerja yang Baik.

Di dalam pasal 1603 d KUH Perdata disebutkan : bahwa pada umumnya buruh atau tenaga kerja wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh taua tenaga kerja yang baik, dalam keadaan yang sama.<sup>56</sup>

Ketentuan ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian buruh atau tenaga kerja

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, h. 83

wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian perburuhan.

#### 4. Hak-Hak Tenaga Kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atas statusnya.<sup>57</sup> Adapun Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:<sup>58</sup>

NO	UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Keterangan
1	Pasal 5	Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan.
2	Pasal 6	Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan.
3	Pasal 11	Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4	Pasal 12 ayat (3)	Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja.
5	Pasal 18	Setiap tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.

---

<sup>57</sup> Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2000), h. 22

<sup>58</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

6	Pasal 31	Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
7	Pasal 79	Setiap tenaga kerja berhak atas waktu istirahat dan cuti tahunan.
8	Pasal 80	Setiap tenaga kerja berhak untuk melaksanakan ibadah sesuai agamanya.
9	Pasal 86 ayat (1)	Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :keselamatan dan kesehatan, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai harkat dan martabat.
10	Pasal 88 ayat (1)	Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak.
11	Pasal 99 ayat (1)	Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
12	Pasal 104 ayat (1)	Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
13	Pasal 137	Setiap pekerja/buruh berhak untuk mogok kerja akibat gagalnya perundingan.
14	Pasal 156	Pekerja/buruh berhak atas uang pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

## 5. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan social ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut oleh Sentanoe Kertonegoro (1996: 25) dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama, yaitu sebagai berikut :



- 1) Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*social service*).
- 2) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial (*social assistance*).
- 3) Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial (*social infra structure*).
- 4) Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial (*social insurance*).<sup>59</sup>

Keempat kegiatan utama tersebut, kemudian oleh beliau di aplikasikan dalam berbagai system jaminan sosial untuk mengatasi risiko ekonomis. Sistem jaminan sosial tersebut adalah berupa :

- a) Pencegahan dan penanggulangan
- b) Pelayanan dan tunjangan
- c) Bantuan sosial dan asuransi sosial

---

<sup>59</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 26-27

- d) Asuransi komersial dan asuransi sosial
- e) Peranggaran dan pendanaan

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja dalam mengatur penyelenggaraan jaminan sosial sebagai perwujudan pertanggung jawaban sosial tenaga kerja maka berlandaskan pasal 10 dan pasal 15 B Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Mengenai Tenaga Kerja, diberlakukan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai peraturan pelaksana.

Menurut penjelasan pada bagian umum Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapainya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akandapat meningkatkan produktivitas nasional.

Pada hakekatnya program jaminan soaial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

- a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

- b) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka kerja.<sup>60</sup>

Undang-undang yang baru ini menegaskan bahwa mengingat jaminan social tenaga kerja merupakan hak tenaga kerja maka setiap perusahaan atau perorangan wajib menyelenggarakannya (Pasal 4 ayat 1).

Jaminan sosial tenaga kerja Menurut UU No. 3 Tahun 1992 yang di revisi menjadi UU No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut :

#### 1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang di hadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan (pekerja atau buruh). Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilannya yang di akibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relative sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka jaminan dan santunan hanya di berikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak bekerja lagi.

#### 2. Jaminan Kematian

Pekerja atau buruh yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada

---

<sup>60</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), h. 199-200

kehidupan social ekonomi bagi keluarga yang di tinggalkan. Oleh karna itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarhga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam santunan berupa uang.

### 3. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah pekerja atau buruh karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja atau buruh dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat pekerja/buruh mencapai usia lima puluh lima tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

### 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan di maksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif).<sup>61</sup>

Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika di bebankan kepada perorangan, sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui pogram jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut, selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

---

<sup>61</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek hokum Jaminan Soaial Tenaga Kerja Di Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 86-89

## 6. Outsourcing

Dalam literatur ataupun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai pengertian Alih Daya (*outsourcing*). Akan tetapi ada beberapa pendapat para sarjana tentang Alih Daya (*outsourcing*) antara lain :

- 1) Sehat damanik berpendapat, Alih Daya (*outsourcing*) adalah :  
“Pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).<sup>62</sup>
- 2) Maurice Greaver berpendapat, Alih Daya (*outsourcing*) adalah :  
“Dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama”.

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau pengerah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih atau mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Publisng DSS, 2006), h. 31

<sup>63</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), h 168

*Outsourcing* adalah penyerahan serbagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja.<sup>64</sup>

Dalam perkembangannya, *outsourcing* atau di kenal dengan istilah pemborongan pekerjaan merupakan jalan keluar bagi perusahaan untuk menghindari pemberian fasilitas kesehatan dan fasilitas jaminan sosial lain bagi pekerja. *Outsourcing* dapat dijadikan sebagai bagian dari strategi defensif untuk memanfaatkan SDM seoptimal mungkin dan bisa menghemat dari segi biaya (*cost*). *Outsourcing* biasa dilakukan pada pilihan strategi apapun, baik dalam keadaan bertahan (*defensive*) maupun sedang berkembang (*growth*), dimana spirit efisiensi dan efektifitas tetap menjadi pegangan. *Outsourcing* dapat dilakukan pada berbagai pekerjaan yang mendukung bisnis inti (*core business*).

Dengan tuntutan pasar seperti itu, penggunaan tenaga kerja kontrak atau *outsourcing* lebih tepat dan selain itu *outsourcing* dinilai jauh lebih efisien dan efektif dari segi biaya dan risikonya lebih kecil dalam memutuskan hubungan kerja karena statusnya hanya kontrak kerja. Hal terpenting dalam sistem *outsourcing* adalah bagaimana memilih mitra sumber yang profesional. Mitra *outsourcing* haruslah benar-benar memahami bisnis kliennya. Oleh karena itu, seleksi dan membina mitra perlu mendapatkan perhatian khusus.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 31

<sup>65</sup> Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, *Pengkajian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Privasi*, (Jakarta, 2008), h. 32-33

## **B. PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN**

### **1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Untuk mengkaji hubungan hukum antara tenaga *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>66</sup> Dalam undang-undang ini tidak ditemukan istilah *outsourcing* secara langsung, namun hanya disebutkan sebagai menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. *Outsourcing* atau alih daya diatur dalam Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, serta Pasal 66. Berikut di jabarkan isi dari undang-undang tersebut :

1) Pasal 59 :

- a) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Pekerjaan yang bersifat musiman.<sup>67</sup>

- e) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

---

<sup>66</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.223

<sup>67</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59

- f) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- g) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- h) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahunan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.<sup>68</sup>

2) Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.<sup>69</sup>

3) Pasal 65

- a) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.<sup>70</sup>
- b) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
  - (1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
  - (2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
  - (3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.

---

<sup>68</sup> Sukmadi, *Pengantar Ekonomi Bisnis*, (Bandung: Humaniora Utama Press, 2010), h.

<sup>69</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64

<sup>70</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 65



(4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

- c) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- d) Perlindungan kerja dan syarat-syarat bagi pekerja atau buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- f) Hubungan kerja dalam pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antar perusahaan lain dan pekerja atau buruh yang dipekerjakan.
- g) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59.<sup>71</sup>
- h) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demikian hukum status hubungan kerja pekerja atau buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

#### 4) Pasal 66

---

<sup>71</sup> Tim Redaksi BIP, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Buana Ilmu Populer, 2017), h. 40

Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut : adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh; pasal 1 ayat 15, “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah dan perintah”. Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja dalam melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atas kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.<sup>72</sup>

Sistem *outsourcing* menimbulkan kontroversi di kalangan masyarakat, puncak adalah pada saat Didi Suprijadi yang merupakan pekerja pada Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) mengajukan permohonan uji materiil terhadap Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi.

Sesuai dengan kewenangannya yakni untuk menguji materi terhadap suatu Undang-Undang, maka berkaitan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah beberapa kali pengajuan gugatan untuk dilakukan pengujian secara materiil ke Mahkamah Konstitusi oleh masyarakat karena dinilai melanggar hak konstitusional warga negara dan/atau bertentangan dengan norma konstitusi. Berkaitan dengan materi *outsourcing* sudah dua kali diajukan pengujiannya ke Mahkamah Konstitusi. Permohonan pengujian terhadap materi *outsourcing* yang

---

<sup>72</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 66

pertama, Putusan Mahkamah Konstitusi menolak gugatan pemohon dengan alasan materi Pasal 64-65 tentang *outsourcing* tidak bertentangan dengan UUD 1945. Pengajuan permohonan untuk meninjau kembali terhadap ketentuan *outsourcing* didasarkan pada ketentuan Pasal 57-66 UU Ketenagakerjaan yang dinilai bertentangan dengan UUD 1945.<sup>73</sup> Mahkamah Konstitusi menolak gugatan pemohon dengan Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 yang dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004, dengan pertimbangan Mahkamah Konstitusi:

*“Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan keseimbangan yang perlu dalam perlindungan terhadap pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat secara selaras, dalil para Pemohon tidak cukup beralasan. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang a quo, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem outsourcing merupakan modern slavery dalam proses produksi”;*

*“bahwa sistem outsourcing, konstruksi hukumnya yaitu adanya yaitu adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan*

---

<sup>73</sup> Khairani, *Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011*, Vol. 11 Nomor 4 Desember 2014

*pengguna, dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Untuk 100 orang misalnya Rp.10.000.000,00, kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan jumlah uang. Hal ini merupakan perbudakan modern”.*<sup>74</sup>

Walaupun Mahkamah Konstitusi mempunyai pendapat bahwa perjanjian penyediaan jasa pekerja merupakan perjanjian perbudakan tetapi putusannya terhadap *outsourcing* bersifat kabur, tidak dikabulkan atau menolak gugatan pemohon karena dipandang tidak cukup beralasan. Pada putusan Mahkamah Konstitusi yang pertama, tidak semua Hakim Mahkamah Konstitusi sependapat karena ada *dissenting opinion* (pendapat yang berbeda) dari Hakim Konstitusi yang lain yakni Prof. H. Abdul Mukhti Fadjar, SH., MS, dan Prof. Dr H.M. Laica Marzuki, SH yang berpendapat bahwa:

*“Kebijakan outsourcing yang tercantum dalam Pasal 64-66 UUK telah mengganggu ketenagakerjaan bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan mendowngradingkan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya UUK tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945”*

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 maka ketentuan *outsourcing* masih sah dan tetap berlaku. Pada akhirnya masuk kembali permohonan peninjauan terhadap Pasal 64-66 yang kedua kalinya oleh seorang yang bernama Didi Suprijadi yang merasa dirugikan hak-haknya karena dia

---

<sup>74</sup> Dian Agung Wicaksono dan Mochammad Adib Zain, *Mencari Keadilan Konstitusional Pengaturan Outsourcing di Indonesia :Diskursus Norma dan Implementasi Norma*, Prosiding, Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan FH Universitas Brawijaya Malang, 2013, h. 12.

bekerja pada pekerjaan yang sifatnya terus menerus tetapi selalu dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Permohonan kedua kali, Mahkamah Konstitusi menemukan fakta-fakta hukum sehingga akhirnya berkesimpulan dan mengambil putusan bahwa gugatan pemohon sebagian ditolak dan sebagian dikabulkan. Hal ini dapat dilihat di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011.

Fakta hukum yang dimaksud adalah:

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah merupakan tujuan umum Bangsa Indonesia sebagaimana termuat di dalam Pembukaan UUD 1945.

2. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja juga ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini.

4. Industrialisasi dan pembangunan ekonomi salah satu strategi dari bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya dan industrialisasi sendiri akan menghasilkan manusia-manusia warga negara yang mencoba meraih kesejahteraannya dari situ yaitu mereka yang tidak punya apa-apa selain tenaganya untuk dijual guna mendapatkan upah untuk hidup. Mereka inilah yang disebut dengan buruh/pekerja dalam hal ini negara mau tidak mau harus terlibat

dan bertanggung jawab terhadap soal perburuhan/ketenagakerjaan demi menjamin agar buruh/pekerja dapat terlindungi hak-haknya dalam bingkai konstitusi.

5. Warga negara umumnya dan buruh/pekerja khususnya harus mendapatkan hak konstitusional berupa penghidupan yang layak yang dapat diperolehnya dari pekerjaan serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak yang harus diterima dalam hubungan kerja.

6. Dalam relasi perburuhan/ketenagakerjaan dan dalam hubungan kerja, buruh/pekerja senantiasa berada pada posisi yang lemah, karenanya sistem hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang harus dibangun di Negara ini adalah sistem hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang melindungi (*protektif*) terhadap buruh/pekerja.

7. Dalam hal ini pemerintah harus dapat memainkan peran untuk menjamin perlindungan terhadap buruh/pekerja, dengan secara aktif terlibat dalam isu perburuhan/ketenagakerjaan dan melalui Undang-Undang Perburuhan/Ketenagakerjaan. Namun, kebijakan *legislasi* yang protektif terhadap buruh/pekerja tidak tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama Pasal 59 dan Pasal 64 bahkan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

8. Bahwa sudah berkali-kali ribuan aktivis buruh/pekerja, serikat buruh/pekerja, organisasi non pemerintah perburuhan dan aliansi-aliansi perburuhan di berbagai tempat di Indonesia melakukan aksi menolak adanya perjanjian kerja untuk waktu tertentu pekerja kontrak (pekerja kontrak) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan

kepada perusahaan lain (*outsourcing*) sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut akhirnya MK memutuskan mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian.<sup>75</sup>

1) Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa

*“...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadipergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongandari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.*

2) Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa

*“...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.*

## **2. Konsep Perlindungan Hukum**

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang

---

<sup>75</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

lemah.<sup>76</sup> Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Soepomo yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam;

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.<sup>77</sup>

Dari hal ini, perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus

---

<sup>76</sup> Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam* (Malang: UIN Maliki Malang, 2012). h. 36.

<sup>77</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. 2010). h. 61.



dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, Keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

### **3) Kewajiban Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Ketentuan wajibnya perusahaan dalam mengatur K3 berada dalam pasal 86 dan 87 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

#### **1) Pasal 86**

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan kesehatan kerja.

(3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>78</sup>

2) Pasal 87

(1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

(2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**b) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

1) Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada tahun 1986 WHO dalam Piagam Ottawa untuk Promosi Kesehatan, mengatakan bahwa kesehatan adalah sumber daya bagi kehidupan sehari-hari, bukan tujuan dari kehidupan.<sup>79</sup>

Dalam Pasal 1 UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.<sup>80</sup> Pengertian ini digunakan karena upaya penyelenggaraan kesehatan kerja selain diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 juga disebutkan dalam pasal 11 ayat 1 e UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan bahwa unsur penyelenggaraan upaya kesehatan salah satunya adalah kesehatan kerja.

---

<sup>78</sup> Pasal 86 dan 87 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>79</sup> Unimed. *Chapter I*. [http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-NonDegree-22832BAB%2011\\_fero.pdf](http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-NonDegree-22832BAB%2011_fero.pdf) diakses tanggal 20 Mei 2018

<sup>80</sup> Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

Keselamatan kerja telah diatur sebelumnya dalam UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Dalam UU tersebut tidak dicantumkan definisi operasional terkait keselamatan kerja, sehingga definisi keselamatan kerja diambil dari pendapat para ahli dibidang ketenagakerjaan.

Pasal 1 ayat 2 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.<sup>81</sup>

Menurut Mangkunegara, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniyah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.<sup>82</sup>

Menurut Lalu Husni, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.<sup>83</sup> Jadi, keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha perlindungan terhadap pekerja terkait dengan pekerjaannya, untuk menjaga dan mencegah terjadinya resiko kerja pada pekerja di perusahaan serta menjamin kesejahteraan pekerja.

#### d) Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

---

<sup>81</sup> PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja.

<sup>82</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2002). h. 163.

<sup>83</sup> Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007). h. 138.

Dalam setiap hal pasti terdapat tujuan ingin dicapainya suatu ketentuan hukum. Begitu pula dengan pemberlakuan perlindungan K3 yang tercantum di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mempunyai tujuan umum dan tujuan khusus:

(a) Tujuan umum dari K3 yaitu :

- (1) Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada ditempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktifitas kerja.
- (2) Perlindungan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- (3) Perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien.

(b) Serta tujuan khusus antara lain:

- (1) Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- (2) Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi.
- (3) Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerja dengan manuaasi atau manusia dengan pekerjaan.

**c) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

Dalam pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagaimana terdapat pada PER.05/MEN/1996 pasal 1 adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.<sup>84</sup>

Pada pasal 1 ayat 1 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Langkah awal untuk mengimplementasikan SMK3 adalah dengan menunjukkan komitmen serta kebijakan K3, yaitu suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan K3, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan/atau operasional.

Hal ini sebagaimana yang terdapat dalam pasal 5 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatanKerja, bahwa  
.<sup>85</sup>

(1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.

---

<sup>84</sup> Per. 05/men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

<sup>85</sup> PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja, Pasal 5

(2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:

- a. mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau,
- b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

(3) Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional.

Hal-hal yang diatur dalam SMK3 dicantumkan dalam pasal 6 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja, bahwa :<sup>86</sup>

(1) SMK3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) meliputi:

- a. penetapan kebijakan K3;
- b. perencanaan K3;
- c. pelaksanaan rencana K3;
- d. pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan
- e. peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.

(2) Penerapan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tertuang dalam pedoman yang tercantum dalam lampiran I sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini.

---

<sup>86</sup> <sup>86</sup> PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja, Pasal 6

Sesuai pasal 7 ayat 2 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja dalam menyusun kebijakan K3 pengusaha paling sedikit harus :<sup>87</sup>

a. Melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi:

- 1) Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko;
- 2) perbandingan penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik;
- 3) peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan;
- 4) kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan; dan
- 5) penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.

b. Memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus; dan

c. Memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Pengusaha wajib memperoleh sertifikat mengoperasikan mesin-mesin dan alat tertentu dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi termasuk untuk pengoperasian ketel uap, bejana tekan, pesawat tenaga dan produksi, dan pesawat angkat angkut.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> <sup>87</sup> PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja, Pasal 7

<sup>88</sup> Hal ini diatur dalam PP No. 7 Tahun 2011 dan PP No. 7 Tahun 2012.

Sesuai pasal 2 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja Penerapan SMK3 bertujuan Untuk<sup>89</sup>.

- a. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
- b. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktifitas.

**d) Kecelakaan Kerja (KK) dan Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja (PTAHK)**

Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja (PTAHK) di Indonesia belum terakomodir dengan baik. Sebagai faktor penyebab, sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta keterampilan pekerja yang kurang memadai. Banyak pekerja yang Hal ini yang meremehkan resiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia. Dalam penjelasan UU No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya kesehatan kerja agar tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan disekitarnya.

---

<sup>89</sup> PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja, Pasal 2.



Pasal 1 ayat 6 UU No.3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.<sup>90</sup> Jika terjadi kecelakaan kerja, pengusaha/perusahaan wajib untuk melaporkannya pada pemerintah.

Dalam Pasal 1 Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja, penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.<sup>91</sup>

Penyakit akibat kerja adalah penyakit disebabkan terutama oleh akibat dari paparan resiko yang timbul dari aktivitas kerja. Penyakit Akibat Hubungan Kerja memiliki beberapa penyebab, di mana faktor-faktor dalam lingkungan kerja mungkin memainkan peran, bersama dengan faktor-faktor risiko lain, dalam perkembangan penyakit. Faktor Lingkungan kerja sangat berpengaruh dan berperan sebagai penyebab timbulnya Penyakit Akibat Kerja. Sebagai contoh antara lain debu Silika dan Silikosis, uap timah dan keracunan timah. Akan tetapi penyebab terjadinya adalah akibat kesalahan faktor manusia juga. Adapun klasifikasi kecelakaan kerja menurut ILO, sebagai berikut :<sup>92</sup>

---

<sup>90</sup> Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

<sup>91</sup> Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.

<sup>92</sup> Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Tahun 1952.

Table 1. Klasifikasi Kecelakaan Kerja

<p>Menurut jenis kecelakaan :</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Terjatuh.</li> <li>2) Tertimpa atau terkena benda jatuh.</li> <li>3) Terbentur benda, kecuali benda jatuh.</li> <li>4) Terjepit oleh benda.</li> <li>5) Gerakan-gerakan melebihi kemampuan.</li> <li>6) Pengaruh suhu tinggi.</li> <li>7) Terkena arus listrik.</li> <li>8) Kontak bahan-bahan berbahaya atau radiasi..</li> </ol>
<p>Menurut penyebab kecelakaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mesin: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Pembangkit tenaga, kecuali motor listrik.</li> <li>b) Mesin penyalur ( transmisi ).</li> <li>c) Mesin pengelola logam.</li> <li>d) Mesin pengelola kayu.</li> <li>e) Mesin pertanian.</li> <li>f) Mesin pertambangan.</li> <li>g) Mesin lain yang belum termasuk.</li> </ol> </li> <li>klasifikasi di atas.</li> <li>2) Alat angkut atau bengkel: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Alat angkut di atas rel.</li> <li>b) Alat angkut lain yang beroda, kecuali</li> </ol> </li> </ol>

	<p>kereta api.</p> <p>c) Alat angkut air.</p> <p>d) Alat angkut udara.</p> <p>e) Alat angkut lain.</p> <p>3) Lain-lain:</p> <p>a) Bejana bertekanan.</p> <p>b) Dapur pembakar, pendingin.</p> <p>c) Instalasi listrik.</p> <p>d) Alat-alat listrik ( tangan ).</p> <p>e) Tenaga.</p> <p>f) Perancah.</p> <p>g) Peralatan lain yang tidak termasuk klasifikasi diatas.</p> <p>h) Bahan/zat radiasi.</p> <p>i) Bahan peledak.</p> <p>j) Debu, gas cairan, dan zat kimia kecuali bahan peledak.</p> <p>k) Radiasi.</p>
Lingkungan kerja	<p>1) Di luar bangunan.</p> <p>2) Di dalam bangunan.</p> <p>3) Di bawah tanah.</p>
Penyebab yang belum	<p>1) Hewan.</p> <p>2) Penyebab lain.</p>

termasuk klasifikasi di atas	
Klasifikasi menurut sifat luka atau kelainan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Patah tulang.</li> <li>2) Dislokasi.</li> <li>3) Regang otot / urat.</li> <li>4) Memar dan luka dalam yang lain.</li> <li>5) Luka-luka lain.</li> <li>6) Luka di permukaan.</li> <li>7) Gegar/remuk.</li> <li>8) Akibat cuaca.</li> <li>9) Mati lemas.</li> <li>10) Pengaruh listrik.</li> <li>11) Pengaruh radiasi.</li> <li>12) Luka-luka yang banyak.</li> <li>13) Lain-lain.</li> </ol>
Klasifikasi menurut letak kelainan atau luka	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Patah tulang.</li> <li>2) Dislokasi.</li> <li>3) Regang otot / urat.</li> <li>4) Memar dan luka dalam yang lain.</li> <li>5) Luka-luka lain.</li> <li>6) Luka di permukaan.</li> <li>7) Gegar/remuk.</li> <li>8) Akibat cuaca.</li> <li>9) Mati lemas.</li> </ol>

	10) Pengaruh listrik. 11) Pengaruh radiasi. 12) Luka-luka yang banyak. 13) Lain-lain.
	1) Kepala. 2) Leher. 3) Badan. 4) Anggota gerak atas. 5) Anggota gerak bawah. 6) Banyak tempat. 7) Kelainan umum.

Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan Kecelakaan Kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir.<sup>93</sup>

#### e) Sanksi Pelanggaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam UU Ketenagakerjaan sanksi pelanggaran terhadap K3 yang diatur adalah mengenai sanksi administratif, yakni dalam pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>94</sup>

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1),

<sup>93</sup> Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.

<sup>94</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 190.

Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:

- a. teguran.
- b. peringatan tertulis.
- c. pembatasan kegiatan usaha.
- d. pembekuan kegiatan usaha.
- e. pembatalan persetujuan.
- f. pembatalan pendaftaran.
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi.
- h. pencabutan ijin.

(3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Adapun mengenai sanksi pidana K3 diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada pasal 15, yaitu :<sup>95</sup>

- (1) Pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan.
- (2) Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah).
- (3) Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran.

---

<sup>95</sup> Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 15.

## BAB IV

### ANALISA DATA

#### A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Hukum Islam

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.<sup>96</sup> Menurut Undang-Undang RI Ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1. Pengertian Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 3 (tiga) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun.<sup>97</sup>

Faktanya praktek kerja kontrak (*outsourcing*) selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya pengamanan kerja (*job security*) serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain.

Penerapan kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) ini perlu dilakukan peninjauan dalam konsep *maqashid syariah*. Agar tujuan penerapan kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) sesuai dengan tujuan-tujuan syariah (*maqashid syariah*). Maslahat Islamiyah yang diwujudkan melalui hukum Islam dan

---

<sup>96</sup> Salim, HS, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), h. 4

<sup>97</sup> Doni Judian, *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2014), h. 52

ditetapkan berdasarkan nash-nash agama merupakan maslahat hakiki. Maslahat ini mengacu kepada lima pemeliharaan; memelihara agama, jiwa, harta, akal dan keturunan. Ini disebabkan, karena dunia tempat manusia tinggal disandarkan kepada lima pokok tersebut. Kelima pokok itu disebut dengan istilah *maqashid al-khamsah*.<sup>98</sup>

*Maqashid syariah* secara etimologi terdiri dari dua kata, yakni *maqashid* dan *syariah*. *Maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqshud* yang berarti kesengajaan atau tujuan. Adapun *syariah* artinya jalan menuju air, atau bisa dikatakan dengan jalan menuju ke arah sumber kehidupan.<sup>99</sup>

Secara terminologi pengertian *maqashid syariah* adalah makna dan tujuan yang dikehendaki syara' dalam mensyariatkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia.<sup>100</sup>

Menurut Al-Syathibi al-maqashid terbagi menjadi dua: yang pertama, berkaitan dengan maksud Tuhan selaku pembuat syariah; dan kedua, berkaitan dengan maksud mukallaf. Kembali kepada maksud syari' (Allah) adalah kemaslahatan untuk hamba-Nya di dalam dua tempat; dunia dan akhirat. Dan kembali kepada mukallaf (manusia) adalah ketika hamba-Nya dianjurkan untuk hidup dalam kemaslahatan di dunia dan akhirat. Yaitu, dengan menghindari kerusakan-kerusakan yang ada di dalam dunia. Maka dari itu haruslah ada penjelasan antara kemaslahatan (mashlahah) dan kerusakan (mafsadah).

Konsep *maqashid syariah* dalam penelitian ini menggunakan teori *maqashid al syariah* yang dikemukakan oleh Al-Imam al syathibi (W. 672 H)

---

<sup>98</sup> Muhammad Sa'ad bin Ahmad bin Mas'ud Alyubi, *Maqashid al- Syari'ah al-Islamiyyah wa 'Alaqatuhi bi al- Adillati al- Syar'iyyati*, (Jami' al- Huququ Mahfuzhat, 1998), h.,179-181

<sup>99</sup> Abdul Kadir dan Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*, (Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri, 2014), h. 41

<sup>100</sup> Abdul Aziz Dahlan et.al, *Ensiklopedi Hukum Islam Jilid 4, Cetakan Kesatu*, (Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve, 2006), h. 1108



dalam kitabnya yang berjudul Al-Muwafaqat. Tujuan akhir dari *maqashid al syariah* adalah untuk mencapai kebaikan (*mashlahah Mursalah*). *Al-mashlahah al-mursalah* adalah kemaslahatan yang tidak disebutkan ataupun dihapuskan oleh dalil syariah. Ketika ada satu perkara, maka syar'i (Allah) tidak mensyariatkan suatu hukum.

Menurut Al-Syathibi, kemaslahatan dapat diwujudkan apabila terpeliharanya lima unsur yang dikenal dengan al-kulliyat al-khamsah, yaitu penjagaan terhadap agama (*hifzh ad dien*), penjagaan terhadap jiwa (*hifzh an-nafs*), penjagaan terhadap akal (*hifzh al-'aql*), penjagaan terhadap keturunan (*hifzh an-nasl*), dan penjagaan terhadap harta (*hifzh al-maal*).<sup>101</sup> Telaah konsep *maqashid syariah* terhadap praktek kerja kontrak (*outsourcing*):

*Pertama*, dilihat dari konsep menjaga agama (*hifzh ad dien*). Dalam hal perjanjian kontrak (*outsourcing*) dalam perjanjian kerja waktu tertentu apakah telah sesuai dengan aturan syariat islam.

*Kedua*, dilihat dari konsep menjaga jiwa (*hifzh an-nafs*), dapat dilihat dari gaji yang diberikan untuk karyawan kontrak (*outsourcing*) tersebut. Pemberian gaji yang sesuai dan juga prinsip keadilan yang diterapkan dalam pemberian gaji, dapat membuat terpenuhinya kebutuhan pokok karyawan kontrak (*outsourcing*) secara sempurna dan pemenuhan *hifzh an-nafs* nya dapat tercapai.

*Ketiga*, dilihat dari konsep menjaga akal (*hifzh al-'aql*), dalam praktek kerja kontrak (*outsourcing*) dapat dilihat dari bentuk pengembangan pengetahuan terhadap pekerja. Apakah ada pengembangan pengetahuan terhadap pekerja untuk

---

<sup>101</sup> Jamal al-Din Athiyyah, Al-Nadzariyah al-'Ammah li al-Syariah al-Islamiyah, (t.t: 1988), h. 102

meningkatkan jenjang karir dalam bekerja. Agar pekerja termotivasi untuk bekerja seoptimal mungkin untuk perusahaan.

*Keempat*, dilihat dari konsep menjaga keturunan (*hifzh an-nasl*). Dapat dilihat status pekerja sebagai pekerja kontrak (*outsourcing*) maka posisi mereka dalam bekerja membutuhkan perlindungan. Apabila kontrak mereka telah berakhir maka bagaimana para pekerja tersebut akan dapat memenuhi kebutuhan pokok keluarganya. Melalui telaah konsep *maqashid syariah* menjaga keturunan keluarga dari hal-hal yang tidak baik merupakan bagian dari kemaslahatan.<sup>102</sup>

*Kelima*, dilihat dari konsep menjaga harta (*hifzh al-maal*). Dengan gaji yang diberikan terhadap pekerja kontrak (*outsourcing*) tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja tersebut, Namun jika pemberian gaji tidak sesuai dengan keadilan maka pekerja akan berusaha mengambil jalan lain agar kebutuhannya tersebut dapat terpenuhi. Ketika jalan pemenuhan kebutuhan tersebut tidak sesuai dengan jalur syariat, maka kesucian harta (*hifzh al-maal*) yang dimilikinya dapat rusak karena cara yang salah dalam pemenuhan kebutuhan tersebut.

Berkaitan dengan lima prinsip dasar tersebut, memelihara jiwa menempati urutan kedua dan memelihara harta pada urutan kelima. Sedangkan dalam bekerja seseorang lebih mementingkan harta daripada jiwanya, padahal dalam islam kewajiban memelihara jiwa adalah hal yang utama karena jiwa itu harus pelihara agar tidak terjadi sesuatu yang mengakibatkan kecelakaan.

---

<sup>102</sup> Yusuf al- Qardawi, *Madkhal li Dirasat al- Syari'at al- Islamiyah*, (Kairo: Maktabah Wahbah, 2001), h., 73

Berlandaskan pada doktrin normatif Islam yang termuat dalam Al Qur'an dan Hadits, serta pengalaman-pengalaman historis, maka dalam konsep Islam dapat dirumuskan bahwa kerja merupakan hak dan kewajiban umat manusia sebagai realisasi ibadah kepada Allah SWT. Ada 4 hal yang merupakan hak dan kewajiban Pekerja dalam Islam, yaitu :

1. Hak bekerja.
2. Hak memperoleh gaji.
3. Hak cuti dan keringanan pekerjaan.
4. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan.<sup>103</sup>

## 2) Hak Bekerja

Islam menetapkan hak setiap individu untuk bekerja. Sebagai individu, baik laki-laki maupun perempuan, mempunyai kedudukan yang setara untuk memperoleh pekerjaan dan meraih peluang kerja. Sebagaimana Allah berfirman dalam Surat An-Nisa ayat 32 :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضُكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya : *“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain.  
(Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang*

---

<sup>103</sup> Muhammad Syauqi Al Fanjari, seperti dikutip dari Duski Samad, *Kerja Sebagai Ibadah, Pola Relasi Ibadah Vertikal-Horizontal*, (Jakarta: Madani, 1999), h. 139

*mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.*<sup>104</sup>

Diatas semua itu, tentu saja hak tersebut harus diseimbangkan dengan potensi diri, kemampuan, pengalaman dan profesionalisme. Pesan Rasul berkaitan dengan perekrutan dan penempatan tenaga kerja sebagai berikut : “Sesungguhnya Allah senang jika salah seorang diantara kamu mengerjakan suatu pekerjaan secara profesional”. Artinya, idealnya standar penempatan seorang pekerja itu didasarkan pada : prestasi, dedikasi dan profesionalisasi diri.

### 3) Hak Memperoleh gaji/upah

Menurut Islam, gaji pekerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Menurut Abdul Hamid, jika Islam menetapkan gaji, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah gaji sesuai dengan jenis dan pentingnya pekerjaan itu.<sup>105</sup> sebagaimana Allah berfirman dalam Surat Al-Ahqaf ayat 9 :

قُلْ مَا كُنْتُ بِدَعَا مِّنَ الرُّسُلِ وَمَا أَدْرَىٰ مَا يُفْعَلُ بِي وَلَا بِكُمْ إِنَّا تَبِعُ إِلَّا مَا يُوحَىٰ  
إِلَىٰ وَمَا أَنَا إِلَّا نَذِيرٌ مُّبِينٌ ﴿٩﴾

Artinya : “Katakanlah: "Aku bukanlah rasul yang pertama di antara rasul-rasul dan aku tidak mengetahui apa yang akan diperbuat kepadaku dan tidak (pula) kepadamu. Aku tidak lain hanyalah mengikuti apa yang

---

<sup>104</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, surat An-Nisa ayat : 32

<sup>105</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif, Pendekatan Al Qur'an dan Sains*, (Jakarta,: Gema Insani Press, 1997), h.113

*diwahyukan kepadaku dan aku tidak lain hanyalah seorang pemberi peringatan yang menjelaskan”<sup>106</sup>*

#### 4) Hak cuti dan keringanan Pekerjaan

Selain memiliki hak bekerja, manusia juga memiliki hak untuk diperlakukan baik dilingkungan kerja, sehingga harus memiliki waktu beristirahat untuk jiwa dan fisiknya. Sebagai manusia, tiap orang memiliki kemampuan terbatas dalam menggerakkan tenaga dan pikirannya, maka untuk itu harus diatur waktu kerja yang layak dan waktu libur. Sebagaimana Allah berfirman dalam Surat Al-Baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا  
إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ  
قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ  
مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah

---

<sup>106</sup> Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah, surat Al- Ahqaf ayat : 9

*Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."*<sup>107</sup>

5) Hak Memperoleh jaminan dan perlindungan.

Selain hak-hak di atas, dalam dunia kerja saat ini, semakin dianggap penting jaminan keamanan, keselamatan dan kesehatan bagi para pekerja. Dasar dari hak atas perlindungan adalah hak atas hidup, Karena itu, hak ini juga dianggap sebagai salah satu hak asasi manusia. Setiap manusia mempunyai hak asasi atas kehidupan dan tidak seorangpun yang berhak mencabutnya. Sebaliknya semua orang berkewajiban untuk menjaga dan menjamin hak tersebut. Suatu perusahaan atau lembaga mempunyai kewajiban moral untuk menjaga dan menjamin hak ini, setidaknya dengan mencegah kemungkinan terancamnya hidup para pekerja dengan menjamin hak atas perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>108</sup>

B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menurut Adrian Sutedi, hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh :<sup>109</sup>

*Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan Negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat

---

<sup>107</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, surat Al-Baqarah ayat : 286

<sup>108</sup> Rini Irianti Sundary, Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan, (FH Syariah: UNISBA) , VOL. XII NO.2 Juli 2010

<sup>109</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 17

pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

1. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945:

*“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.*<sup>110</sup>

2. Pasal 28D ayat 2 UUD 1945:

*“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.*<sup>111</sup>

3. Pasal 28H ayat 1,2,3 dan 4 UUD 1945:

*“setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.*<sup>112</sup>

4. Pasal 28I ayat 2 UUD 1945:

*“setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminasif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.*<sup>113</sup>

---

<sup>110</sup> Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat 2

<sup>111</sup> Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28D ayat 2

<sup>112</sup> Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28H ayat 1,2,3 dan 4

<sup>113</sup> Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28I ayat 2

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum *subyektif*, hukum *subyektif* merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum *obyektif* (norma-norma, kaidah, *recht*).

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:<sup>114</sup>

- 1) Perlindungan pekerja/ buruh perempuan.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan:

Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan :

Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh

---

<sup>114</sup> Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, Himpunan Lengkap UndangUndang Bidang Perburuhan, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006)



pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak.

Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

3) Perlindungan bagi penyandang cacat.

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

4) Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan

Pasal 86 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

5) Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

6) Perlindungan atas Upah.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1)

Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>115</sup>

### 3. Persamaan dan Perbedaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing di tinjau dari Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti diuraikan sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan, hal tersebut disebabkan oleh karakteristik konsep dan pandangan yang berbeda-beda. Table

---

<sup>115</sup> Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. 1, (Bandung: Armico, 1989), h. 43-44

berikut ini akan memberi kemudahan dalam memahami letak persamaan dan perbedaannya.

Table 1  
Persamaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Unsur Perlindungan	Hukum Positif	Hukum Islam
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Berlaku untuk semua jenis hubungan kerja, termasuk <i>outsourcing</i> .	Tidak membedakan jenis pekerjaan.
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Hukum positif memerintahkan untuk berlaku adil kepada setiap tenaga kerja tanpa adanya diskriminasi apapun.	Islam memerintahkan kepada pemberi kerja untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan terhadap para pekerjanya.
Perlindungan Upah	Dalam hukum positif pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja/tenaga kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan dan dilarang untuk menunda pembayaran upah.	Islam memerintahkan untuk menyegerakan pembayaran upah.

Table 2  
Perbedaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Unsur Perlindungan	Hukum Positif	Hukum Islam
--------------------	---------------	-------------

Hubungan kerja yang dibangun	Perusahaan - Penyedia Jasa - Pekerja.	Majikan - pekerja/buruh.
Pengupahan	<p>Kebijakan pengupahan : Upah minimum, Upah kerja lembur, Upah tidak masuk kerja karena berhalangan, Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, Denda dan potongan upah, Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, Upah untuk pembayaran pesangon.</p>	Upah menurut pandangan islam dibagi menjadi 3, yaitu: Tingkat upah minimum, Upah tertinggi, Tingkat upah yang sesungguhnya.
Waktu berlakunya upah minimum	Berlaku jika keadaan pasar tenaga kerja tidak stabil (pekerja tidak memiliki nilai tawar) serta upah tidak mencerminkan keadilan.	Berlaku apabila upah pekerja tidak memenuhi kebutuhan hidup layak.

Dasar Hukum	Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Al-Quran dan Hadist.
Jaminan Sosial	Jaminan sosial untuk tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dan bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.	Jaminan sosial kerja menurut islam tidak hanya keselamatan raga semata, melainkan juga mengantar keselamatan tenaga kerja dalam hal-hal yang bersifat abstrak yakni memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.
Kesejahteraan	Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 100 ayat 1 menyebutkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.	Diperoleh dari upah, jaminan sosial dan bantuan Negara.

Fungsi Pemerintah	Mengawasi dan bertanggung jawab atas jalannya hukum ketenagakerjaan serta menindak bagi pelanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan	Bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja. Apabila penetapan upah minimum tidak mencukupi kehidupan layak pekerja, maka Negara yang memenuhi kekurangannya.
-------------------	---	--

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa baik hukum islam dan hukum positif (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) sama-sama memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* dengan ciri masing-masing. Baik hukum islam dan hukum positif (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) berusaha memberikan perlindungan secara adil dan menyeluruh kepada seluruh lapisan masyarakat terutama terhadap pekerja/tenaga kerja. Apabila perlindungan hukum tersebut ditaati dan dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka dapat dipastikan bahwa kedua hukum tersebut akan membawa kenyamanan, keamanan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi lainnya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup enam hal, yaitu: perlindungan pekerja/buruh perempuan, perlindungan pekerja/buruh anak, perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas upah. Sedangkan dalam Hukum Islam, Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* termasuk dalam *maqhasid syariah*, dimana memelihara jiwa menempati urutan kedua. Maka perlindungan merupakan hal yang wajib untuk dilaksanakan demi terciptanya keamanan, kenyamanan dan kesejahteraan.
2. Berdasarkan pembahasan tersebut ada persamaan dan perbedaan dalam skripsi ini, yaitu bahwa antara Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat terutama bagi tenaga kerja maupun pengusaha, serta tidak memperkenankan adanya kesewenang-wenangan terhadap pekerja/tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada hubungan kerja, kesejahteraan, pengupahan dan fungsi pemerintah.



## B. Saran

- 1) **Kepada Pemerintah**, seharusnya pemerintah melakukan evaluasi terhadap peraturan yang menyangkut masalah ketenagakerjaan khususnya terhadap sistem *outsourcing*, karena masih banyak kekurangan-kekurangan didalamnya yang perlu diperbaiki. Selain itu pemerintah juga harus berperan aktif dalam mensosialisasikan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dan melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang menyediakan ataupun menggunakan sistem *outsourcing*.
- 2) **Kepada Perusahaan**, perusahaan sebagai tempat yang mayoritas aktivitasnya menggunakan jasa para tenaga kerja seharusnya lebih memperhatikan keadaan dan kesejahteraan tenaga kerjanya serta tidak mengabaikan hak-hak yang seharusnya diperoleh setiap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaannya sebagaimana yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan.
- 3) **Kepada Tenaga Kerja**, tenaga kerja yang hendak bekerja pada suatu perusahaan atau instansi tertentu, ketika akan melakukan sebuah kontrak kerja sebaiknya membaca serta memahami secara teliti isi dari perjanjian kerja yang akan disepakati. Agar kelak ketika bekerja di perusahaan tersebut tidak di eksploitasi atau merasa dirugikan oleh pihak perusahaan. Hal ini guna kenyamanan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2002.
- Abdul Aziz Dahlan et.al, *Ensiklopedi Hukum Islam Jilid 4, Cetakan Kesatu*, Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve, 2006.
- Abdul Kadir dan Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*, Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014.
- Abdul Rahman Ghazaly, DKK, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Fajar Interpratama Offset, 2010.
- Adesy Fordebi, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. 2010.
- Al Fanjari Muhammad Syauqi, seperti dikutip dari Duski Samad, *Kerja Sebagai Ibadah, Pola Relasi Ibadah Vertikal-Horizontal*, Jakarta: Madani, 1999.
- Al-Hafidh Ibnu Hajar Al Asqalani, *Terjemah Bulughul Maram*, Cet. Ke-1, Jakarta: Pustaka Amani, 1995.
- Ali Mohammad Daud, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Antonio Muhammad Syafi'i, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- AS Susiadi, *Metodologi Penelitian*, Bandar Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2014.
- Asikin Zainal, et. Al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 1993.
- Asyhadie Zaeni, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Attamimi A. Hamid S, *Ilmu Perundang-Undangan*, Yogyakarta: Kanisius, 1998.

- Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, *Pengkajian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Privasi*, Jakarta: 2008.
- Baker Anton, *Metode-Metode Filsafat*, Cet. 1, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986.
- Chaudhry Muhammad Sharif, *Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2012.
- Damanik Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Publisng DSS, 2006.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, Bandung: PT Diponegoro, 2014.
- Departemen P dan K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Djamil Fathurrahman, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Sinar Grafika, 2013.
- Djumadi *Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Djumialdji F.X, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Bumi Aksara, 1997.
- Doni Judian, *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Jakarta: Dunia Cerdas, 2014.
- Erwin Muhammad, *Filsafat Hukum*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Fariana Andi, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Edilius dkk, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.
- Erwin Muhammad, *Filsafat Hukum*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Fariana Andi, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Ghazaly Abdul Rahman, DKK, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Fajar Interpretama Offset, 2010.
- Grafika Redaksi Sinar, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja, UU No. 3 Tahun 1992*, Jakarta: Sinar Grafika, 1992.

- Hadjon Pjillipus M., *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.
- Harahap Isnaini, DKK, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015.
- Hakim Lukman, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000.
- Ismail *Perbankan Syariah*, Jakarta: Prenada Media Group, 2011.
- Ja'far Khumedi, *Hukum Perdata Islam di Indonesia Aspek Hukum Keluarga dan Bisnis*, Bandar Lampung : Pusat Penelitian dan Penerbitan IAIN Raden Intan Lampung, 2015.
- Karim Adi Warman A, *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan* , Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. 1, Bandung: Armico, 1989.
- Khairandy Ridwan, DKK, , *Pengantar Hukum Dagang Indonesia*, Yogyakarta: Gama Media, 1999.
- Manulang Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.
- Mardani, *Hukum Bisnis Syariah* , Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Mardani, *Hukum Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- M.S Afrida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia, 2003.
- Muhammad Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Mujieb M. Abdul, dkk, *Kamus Istilah Fikih* , Cet. Ke-3, Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002.

- Muharam Hidayat, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaan di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Media Poman, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Penabur Media Nusantara, 2014.
- Muhammad Sa'ad bin Ahmad bin Mas'ud Alyubi, *Maqashid al- Syari'ah al-Islamiyyah wa 'Alaqatuhi bi al- Adillati al- Syar'iiyyati*, Jakarta: Jami' al-Huququ Mahfuzhat, 1998.
- Mursi Abdul Hamid, *SDM Yang Produktif, Prndekatan Al Qur'an dan Sains*, Jakarta,: Gema Insani Press, 1997.
- Prints Darwin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rahardjo Satjipto, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta : Kompas, 2003.
- Ranny Kautun, *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Bandung: Taruna Grafika, 2000.
- Rozalinda *Fikih Ekonomi Syariah (Prinsip Implementasinya Pada Sektor Keuangan Syariah)*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016.
- Saleh Harry Heriawan, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005.
- Salim, HS, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Shalah ash-Shawi, Abdullah al-mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Jakarta: Darul Haq, 2004.
- Sidarta Arief, *Refleksi tentang Hukum*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 1996.
- Sjahputra Tunggal Iman, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Harvindo, 2009.
- Soekanto Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 1985.
- Soepomo Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999.

Sudarsono, *Kamus Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Subkhi Yusuf, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam* Malang: UIN Maliki Malang, 2012.

Subri Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Suhendi Hendi, *Fiqh Muamalah* , Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Sukmadi, *Pengantar Ekonomi Bisnis* , Bandung: Humaniora Utama Press, 2010.

Sundry Rini Irianti, *Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan*, (FH Syariah: UNISBA) VOL. XII NO.2 Juli 2010.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Syaikhul Hadi Pernomo, dkk., *Pedoman Riset dan Penyusunan Skripsi*, Surabaya: BP3 Fak. Syariah IAIN Sunan Ampel , 1989.

Syafe'i Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2001.

Syarifuddin Amir, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997.

Tim Redaksi BIP, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan* , Jakarta: Buana Ilmu Populer, 2017.

Zainuddin, *Hukum Perbankan Syariah* , Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

### **Undang-Undang :**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, *Pengkajian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Privasi*, Jakarta, 2008.

Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.

Per. 05/men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

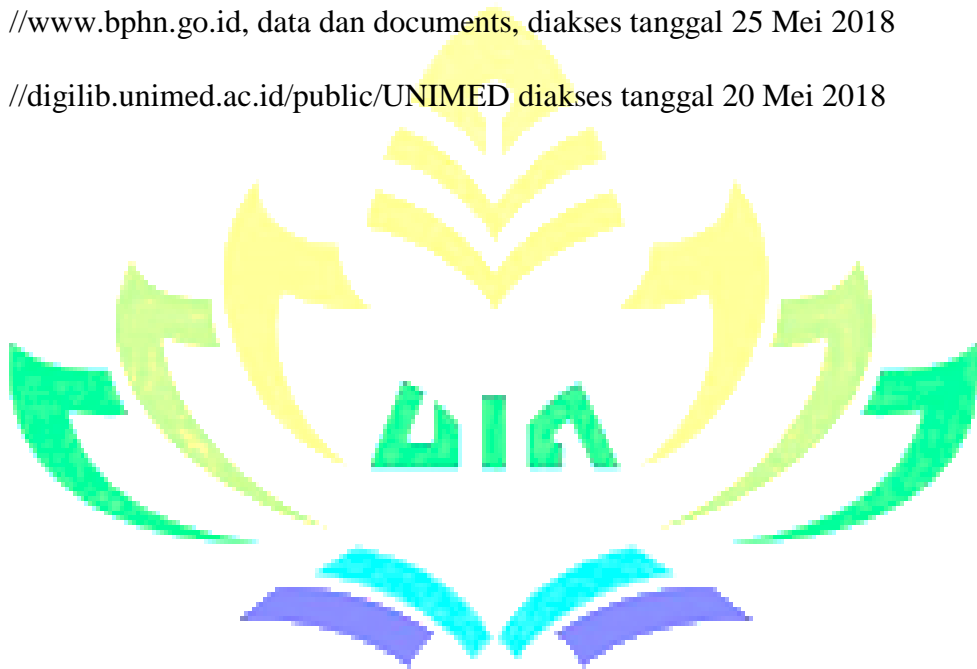
PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Tahun 1952.

**Internet :**

<https://www.bphn.go.id>, data dan documents, diakses tanggal 25 Mei 2018

<https://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED> diakses tanggal 20 Mei 2018





**KEMENTRIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG**







*Alamat : Jl. Let Kol H Endro Suratmin Sukarame , Bandar Lampung Telp. (0721) 702360*

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

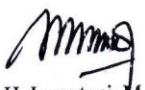
Nama : Annisa Amala  
Npm : 1321030037  
Pembimbing Akademik 1 : Drs. H. Irwantoni, M. Hum  
Pembimbing Akademik 2 : Dr. Hj. Erina Pane, S.H., M.Hum  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing	
			I	II
1.	27-11-2017	Perbaikan Proposal (Outline, Latar Belakang, Rumusan Masalah).		
2.	07-12-2017	Perbaikan Latar Belakang dan Metode Penelitian.		
3.	21-12-2017	Acc Bab I		
4.	08-01-2018	Perbaikan Bab II-III		
5.	22-01-2018	Acc Bab II-III		
6.	07-02-2018	Perbaikan Abstrak, Bab IV dan Bab V		




7.	16-03-2018	Acc Bab I-V		
8.	29-03-2018	Perbaikan Persembahan, dan Daftar Isi		
9.	05-04-2018	Acc untuk dimunaqosyahkan		

**Pembimbing I**

  
Drs. H. Irwantoni, M. Hum  
NIP.19601021199031003

**Pembimbing II**

  
Dr. Hj. Erina Pane, S.H., M.Hum  
NIP.197005022000032001